

ние стандарта, или что потребление услуг в пределах стандарта должно быть обязательно бесплатным.

Получено 21.01.2002

УДК 130.2

Г.Г.ФЕСЕНКО, канд. филос. наук

Харьковская государственная академия городского хозяйства

"НОМО ECONOMIC" В СОВРЕМЕННОМ ГОРОДЕ

Рассматривается роль человеческого фактора в современном хозяйстве, раскрыты этические основания для формирования мотивационно-ориентировочного менеджмента, специфика управления проектами в строительстве. Подчеркивается необходимость создания теоретико-методологической основы для подготовки высококвалифицированных менеджеров.

Современная стратегия развития городов Украины связана с адаптацией к постиндустриальному уровню хозяйства. В формировании нового способа хозяйствования, требующего качественного скачка (а не локальных изменений), главная роль принадлежит "человеку хозяйствующему", владеющему мастерством труда. Речь идет о труде хозяина, где проявляются в единстве все элементы хозяйственной деятельности: рациональное осмысление цели, рациональная организация трудовой деятельности, соответствие между идеей проекта и реальным результатом труда. Хозяйственные неурядицы в наших городах свидетельствуют о сохранении принципов "бесхозяйственной экономики". Даже хорошо задуманные проекты экономистов не реализуются, разбиваясь, как правило, об один и тот же, не замеченный прежде, камень преткновения: отсутствие "Номo есоnomic" – самостоятельно-го субъекта хозяйствования, движимого нормами трудовой этики.

Ценностное отношение к миру является фундаментальной установкой человека к его бытию, поэтому и мир "рассекается" человеком на то, что ценно, неценно и нейтрально. Соответственно, к результатам своего труда человек тоже не безразличен (переполнен гордости или недоволен ими, сокрушаясь от их бесполезности). В Западной Европе протестантизм утвердил труд как личный ответ каждого протестанта на призыв самого Бога, обращенный к нему, а экономический успех – в религиозное призвание. Тем самым была обеспечена разумность (рациональность) производственной деятельности людей [2].

В СССР, напротив, труд полностью утратил этический смысл. Советская модель хозяйствования, как известно, основывалась на гигантском потреблении энергии, материалов и относительно дешевом труде с низким уровнем мотивации (вспомним советскую поговорку

"государство делает вид, что нам платит, мы делаем вид, что работаем"). Нередко работников побуждали к труду с помощью насилия (трудовая армия, концлагеря). Дешевый работник, компенсировавший недостаток техники и технологий в стране, являлся "винтиком" в советской экономической системе (его можно было легко поменять на другого). Кроме того, такого работника не нужно долго и рачительно учить, предоставлять какие-то особые права и свободы. Узвизимый со всех сторон, дешевый работник ничего не требовал, ни за что не отвечал и вполне устраивал не только экономическую систему социализма, но и политическую.

В результате к началу XXI ст. мы пришли с "вакуумом" в области трудовой мотивации. Специфичный советский социокультурный генотип общества (система ценностей) тормозит адаптацию социума к новым условиям жизнедеятельности. Следовательно, одной из первоочередных задач является разработка трудовой этики, формирующей мировоззренческие предпосылки для осуществления рационального способа ведения хозяйства. Парадокс анализа хозяйственной жизни заключается в том, что трудовая этика нужна не столько в ситуации, когда уже сложились определенные хозяйственные структуры, сколько тогда, когда их нет и они еще только складываются. Чтобы новое общество возникло, уже должна существовать соответствующая ему трудовая этика. Для западноевропейцев, где с трудом дело обстоит благополучно, где налажено производство и рациональное хозяйствование, высокоэффективный и высококачественный труд перестает быть делом свободы, а проблема труда – этической проблемой.

Итак, потребность в трудовой этике возникает там и тогда, где и когда существует необходимость в оправдании труда. В сегодняшней политико-экономической ситуации молодым людям трудно доказать "логически" почему, собственно, надо "вкалывать", работая всерьез, а не "с прохладцей". Ссылка на то, что нужно работать, чтобы жить, здесь "не проходит", так как тут же следует возражение: чтобы жить, нужно не работать, а "зарабатывать деньги", "заработок" и работа – вовсе не одно и то же [3]. Согласно протестантской этике, не работать нужно, чтобы жить, а, наоборот, жить надо, чтобы работать. Чтобы оправдать (вроде бы само собой разумеющуюся) необходимость трудиться, и трудиться всерьез, а не "играючи", требуется целостное философско-этическое построение, определяющее деловой успех не просто "голой субстанцией прибыли", но и служением ближнему.

Необходимо, чтобы возник новый тип "человека хозяйствующего" с трудовой мотивацией, ориентированной не столько потребительно, сколько продуктивно. Это – стремление к продуктивному исполь-

зованию капитала (в качестве средства, а не как конечная цель), когда целью выступают организация и расширение производства. Там, где целью "экономической деятельности" выступает простое накопление богатства, от человека не требуется специальных этических усилий. Нужен целый нравственный переворот, чтобы человек увидел высшую нравственную цель своего существования в таком применении накопленного капитала, которое требует от него скорее сокращения своих потребительских устремлений, чем их расширения. Сформировать "человека хозяйствующего" можно, на наш взгляд, путем разработки мировоззренческой "почвы", основанной на принципах отечественной трудовой этики ("сродный" труд Г.Сковороды, кордоцентризм П.Юркевича, понимание хозяйственной жизни как социального служения Н.Бердяева [1]). Трудовая этика, формирующая носителей новых экономических и социальных отношений, может обеспечить успешную реализацию городских проектов. Каким образом?

Во-первых, она способствует повышению продуктивности труда, порождает ответственность, формирует мировоззрение субъекта хозяйствования. Во-вторых, делает человека экономически и социально активным, требует самосовершенствования и прогрессивного мышления. "Ното есопоміс" позволит вывести Украину не только из затяжного экономического, но и политического кризиса (так как станет заказчиком таких политических сил, которые обеспечат защиту их экономических и политических интересов).

Таким образом, адаптация экономики Украины к современным требованиям зависит от формирования самостоятельного субъекта хозяйственной деятельности, что предполагает и систему управления. Советская экономика была представлена обезличенной системой: "Управление – это процесс, обеспечивающий необходимое при использовании по целевому назначению протекание технологических процессов преобразования энергии, вещества и информации, поддержание работоспособности и безаварийности функционирования объекта путем сбора и обработки информации о состоянии объекта и внешней среды, выработки решений о воздействии на объект и их исполнения" (ГОСТ 19176-80).

В условиях административно-командной системы и тоталитарного режима был широко распространен автократический метод управления, основанный на критерии получения максимально возможной прибыли при одновременно низком социальном обеспечении работающих. Руководитель-автократ является профессионалом, обладает сильной волей и целеустремленностью, работает по заранее и твердо установленной программе. При таком типе управления потребность в

самостоятельном мышлении и принятии решений подчиненными сведена до минимума. Подчиненные получают план и действуют строго в его рамках. Предполагается полное отчуждение исполнителя от понимания общего смысла и цели его работы [5]. Жестко иерархическая система управления основывалась на беспрекословном подчинении низовых уровней вышестоящим (вертикальный тип отношений).

Современная управленческая модель усиливает внимание к различным формам демократизации управления ("партисипативные" формы), участия рядовых работников в осуществлении управленческих функций (горизонтальные деловые отношения). Отметим, что в реальных хозяйственных системах существуют и вертикальные, и горизонтальные деловые отношения, главное здесь то, чему отдается приоритет. Поэтому перспектива успешного функционирования любой организации непосредственно связана с моделированием определенной управленческой системы, проявляющейся: в отношениях между предприятием и социальной средой; между предприятиями; внутри одного предприятия – между руководителем и подчиненными, между людьми одного статуса. Между сторонами того или иного вида делового общения существует своя специфика. В связи с этим возникает задача сформировать особого "Homo managers", "человека хозяйствующего", который бы максимально эффективно координировал организационные процессы.

Функции управляющих охватывают широкий круг вопросов, относящихся к целям и средствам ведения бизнеса. Например, в строительном секторе экономики одним из важнейших факторов повышения конкурентоспособности строительных организаций стало сокращение сроков строительства, максимальное "ужатие" всего инвестиционного цикла (предпроектное обоснование, проектирование, строительство, сдача в эксплуатацию), выполнение работ с высоким качеством. Сократить продолжительность всех этапов может совершенствование методов управления инвестиционным процессом. поскольку в инвестиционный процесс вовлечены работники различных специальностей и квалификации (плановики, инженеры, экономисты, архитекторы, специалисты в области маркетинга, технологии строительного производства и др.), то требуется координировать четкое взаимодействие участников. Большинство украинских строительных компаний должно решить сложнейшие задачи коммуникационного плана: ввести в действие многоцелевой план (сеть сбыта, поставщики, администрация, научные институты, архитектура, банки и др.). А для этого необходимо обучить менеджеров, которые могли бы быстро овладеть способностями межличностной коммуникации.

Отечественные менеджеры должны овладеть основными инвестиционными системами управления в проектно-строительной сфере – традиционная (или генподрядная), "проектирование-строительство" и "управление строительством". В экономически развитых странах перспективным является управление строительством, при котором подрядные фирмы передают работу по управлению инжиниринговым фирмам. Менеджер такой фирмы выступает координатором деятельности всех участников строительства, обращая особое внимание на совмещение этапов проектирования и строительства.

Для успешного экономического продвижения отечественных организаций нужно решить важную проблему – обеспечить квалифицированными кадрами менеджеров, имеющих специальную квалификацию по управлению проектами. Поскольку реальные профессиональные знания по управлению требуют освоения как специальной управленческой литературы по разным разделам данной дисциплины, так и освоения основополагающих работ по смежным дисциплинам (экономика, социология, психология, этика и т.п.), целесообразно создать творческие лаборатории для разработки прогрессивных технологий обучения (преподавание социального успеха и сотрудничества на основе идеи социальной ответственности, этики делового общения, методики современных коммуникаций и др.).

Совершенно очевидно, что в Украине должна осуществиться реформация, затрагивающая основы мировоззрения и закладывающая фундамент трудовой мотивации нового типа, соответствующего условиям современного украинского общества.

1. Бердяев Н.А. Коммунизм и христианство. – М., 1991.

2. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма // Вебер М. Избр. произв. – М., 1989. – С. 3-198.

3. Гребеньков Г.В. Введение в философию хозяйства. – Донецк, 2000.

4. Марчук Э. Соціополіс – модель майбутнього суспільства // День. – 2000. – №156. – С.1,4, 5.

5. Чернявский А.Д. Организация управления. – К., 1998.

Получено 21.01.2002

УДК 316.42

Г.Т.ТОКМАНЬ

Харьковская государственная академия городского хозяйства

ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ КАК СОЦИОКУЛЬТУРНОЕ ИЗМЕРЕНИЕ ГОРОДА

Показана необходимость социально-экономических преобразований в современной Украине, в качестве критерия эффективности которых выступает уровень жизни